

« СХВАЛЕНО »

Загальними зборами трудового колективу
комунального закладу « Гвардійський заклад
дошкільної освіти « Лісова казка »
Черкаської селищної ради »
ПРОТОКОЛ № 8 від 02 травня 2023 року


**ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
між адміністрацією та трудовим колективом
комунального закладу «Гвардійський заклад
дошкільної освіти «Лісова казка»
Черкаської селищної ради»
на період воєнного стану**

Уповноважені представники сторін:

Директор

Наталія Насанович
02 травня 2023 року

МП

Представник Ради трудового колективу
 Олена Гладка
_____ 2023 року

Зареєстровано в Черкаській селищній раді.
Реєстраційний номер 39 08 травня 2023 року

Черкаський селищний голова _____ Юрій Таран



ПРОТОКОЛ № 8
Загальних зборів працівників
КЗ «ГЗДО «Лісова казка» Черкаської селищної ради»

02 червня 2023 року

Присутні: 17 осіб

ЧЕРГА ДЕННА

1. Обговорення та внесення змін до розділу 4 « Оплата праці » Колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом КЗ „ГЗДО „Лісова казка” Черкаської селищної ради” на 2021-2025 роки.

СЛУХАЛИ: Директора Наталію Насанович , яка наголосила, що відповідно до ст. 13 Закону України від 15.03.2022 року № 2136-ІХ « Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», статті 14 Закону України «Про колективні договори і угоди», згідно рішення комісії з питань техногенно – екологічної безпеки і надзвичайних ситуацій Черкаської територіальної громади від 01.06 2023 (Протокол № 10) треба внести зміни та доповнення до Колективного договору, а саме:

1. Розділ І «Загальні положення» доповнити новим пунктом:
«1.17. На період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачені статтями 43,44 Конституції України».

2. Пункт 2.1.5. розділу ІІ «Виробничі та трудові відносини» викласти в такій редакції:

«2.1.5. На період дії воєнного стану керівництво має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.»

3. Розділ ІІ «Виробничі та трудові відносини» доповнити такими пунктами:

« 2.1.32. На період воєнного стану норми статті 32 Кодексу законів про працю України про двомісячний строк попередження працівника про зміну істотних умов праці не застосовується, але здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов.»

«2.1.33. Час початку і закінчення щоденної роботи визначається адміністрацією закладу.

« 2.1.34. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин».

«2.1.35. На час воєнного стану не залучати без крайньої необхідності до роботи в нічний час: вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до одного року, осіб з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана робота».

4. Зміни та доповнення розділу I «Загальні положення» та розділу II «Виробничі та трудові відносини» діють протягом воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», та втрачають свою чинність з дня припинення або скасування воєнного стану.

5. Додати пункт 4.1.26. і викласти його в наступній редакції:
«4.1.26. Здійснювати додаткову оплату за роботу в нічний час (з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку) працівникам, які за графіками роботи працюють у цей час, у розмірі 40 % посадового окладу (ставки заробітної плати) за кожну годину роботи в нічний час (ст. 108 КЗпП)».

ВИСТУПИЛИ:

1. Уповноважений представник трудового колективу Олена Гладка, яка запропонувала підтримати пропозицію директора Наталії Насанович.

2. В обговоренні прийняли участь всі члени колективу, які висловили згоду про внесення змін до Колективного договору КЗ «ГЗДО «Лісова казка» Черкаської селищної ради».

УХВАЛИЛИ:

2. Розділ I «Загальні положення» доповнити новим пунктом:

«1.17. На період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачені статтями 43,44 Конституції України».

2. Пункт 2.1.5. розділу II «Виробничі та трудові відносини» викласти в такій редакції:

«2.1.5. На період дії воєнного стану керівництво має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.»

3. Розділ II «Виробничі та трудові відносини» доповнити такими пунктами:

«2.1.32. На період воєнного стану норми статті 32 Кодексу законів про працю України про двомісячний строк попередження працівника про зміну істотних умов праці не застосовується, але здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов.»

«2.1.33. Час початку і закінчення щоденної роботи визначається адміністрацією закладу.

«2.1.34. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин».

«2.1.35. На час воєнного стану не залучати без крайньої необхідності до роботи в нічний час: вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до одного року, осіб з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана робота».

4. Зміни та доповнення розділу I «Загальні положення» та розділу II «Виробничі та трудові відносини» діють протягом воєнного стану, введеного

відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», та втрачають свою чинність з дня припинення або скасування воєнного стану.

5. Розділ IV «Оплата праці» доповнити новим пунктом:

« 4.1.26. Здійснювати додаткову оплату за роботу в нічний час (з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку) працівникам, які за графіками роботи працюють у цей час, у розмірі 40 % посадового окладу (ставки заробітної плати) за кожну годину роботи в нічний час (ст. 108 КЗпП)».

По цьому питанню черги денної голосували одноголосно – «За»

Голова зборів
Секретар зборів



Альона Безлатня
Анна Караулова

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Колективний договір (далі — Договір) укладено з метою регулювання соціально-економічних і трудових відносин, посилення соціального захисту працівників закладу дошкільної освіти.

Цей колективний договір укладено на 5 років (2021-2025).

1.2. Договір укладено адміністрацією КЗ «ГЗДО «Лісова казка» Черкаської селищної ради» в особі директора Насанович Наталії Геннадіївни, яка представляє інтереси власника і має відповідні повноваження (далі - Адміністрація), з однієї сторони, та органом, уповноваженим на представництво трудового колективу закладу - Радою трудового колективу в особі представника Ради трудового колективу – Гладкої Олени Олександрівни (далі - Уповноважений), з другої сторони (далі - Сторони).

1.3. Сторони зобов'язуються дотримуватися принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності й аргументованості при проведенні переговорів (консультацій) щодо укладення колективного договору, внесення змін, доповнень до нього, вирішення усіх питань соціально - економічних і трудових відносин.

1.4. Колективний договір схвалений загальними зборами трудового колективу (протокол № 3 від 01 листопада 2021 року) і набуває чинності з дня його підписання.

1.5. Цей колективний договір діє до прийняття нового (з огляду на обставини).

1.6. Колективний договір укладений згідно з чинним законодавством, Генеральною, Галузевою угодами.

1.7. Положення цього колективного договору діють безпосередньо і є обов'язковими для дотримання адміністрацією та працівниками.

1.8. Дія колективного договору поширюється на всіх працівників закладу.

1.9. Жодна із сторін, що уклали цей колективний договір, не може протягом цього строку його дії в односторонньому порядку приймати рішення, що суперечать норми, положення, зобов'язання Колективного договору або припиняють його виконання.

1.10. Пропозиції кожної із сторін щодо внесення змін і доповнень до колективного договору розглядаються спільно, відповідні рішення приймаються у 3-денний термін з дня отримання іншою стороною.

1.11. Зміни та доповнення до цього колективного договору вносяться в обов'язковому порядку у зв'язку зі змінами чинного законодавства з питань, що є предметом Колективного договору, та з ініціативи однієї із сторін після проведення переговорів (консультацій) та досягнення згоди і набувають чинності після схвалення загальними зборами (конференцією) працівників та

підлягають реєстрації в Черкаській селищній раді.

1.12. Переговори щодо укладення нового колективного договору на наступний термін починаються не пізніше як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору.

1.13. Після схвалення проекту колективного договору уповноважені представники сторін у термін 3 дні підписують колективний договір.

1.14. Після підписання колективний договір подається для повідомної реєстрації в орган місцевого самоврядування.

1.15. Через 3 дні після реєстрації колективний договір доводиться до відома працівників установи.

1.16. Положення і норми договору розроблені на основі чинного законодавства України, а саме: Кодексу законів про працю України, Закону України "Про колективні договори і угоди", Законів "Про охорону праці", "Про відпустки", "Про основні засади захисту ветеранів праці.", "Про освіту", "Про дошкільну освіту", інших нормативних актів, генеральної, галузевої та регіональної угод.

1.17. На період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачені статтями 43,44 Конституції України

ІІ ВИРОБНИЧІ ТА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

2.1. *Адміністрація КЗ «ГЗДО «Лісова казка» Черкаської селищної ради»*
зобов'язується:

2.1.1. Забезпечити ефективну діяльність КЗ «ГЗДО «Лісова казка» Черкаської селищної ради», виходячи з фактичних обсягів фінансування та раціонального використання позабюджетних коштів для підвищення результативності роботи закладу.

Забезпечити розвиток і зміцнення матеріально-технічної бази.

2.1.2. Застосовувати засоби матеріального і морального стимулювання якісної праці, раціонального використання наявного обладнання, техзасобів.

2.1.3. Протягом 2-х днів з часу одержання інформації доводити до відома членів колективу нові нормативні документи стосовно трудових відносин, організації праці, роз'яснювати їх зміст, права та обов'язки працівників.

2.1.4. Зміну та перегляд норм праці проводити за погодженням з Радою трудового колективу.

2.1.5. На період дії воєнного стану керівництво має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою. Забезпечити гласність всіх заходів щодо нормування праці, роз'яснення працівникам причин перегляду норм праці та умов застосування нових норм праці.

2.1.6. Здійснювати прийняття на роботу нових працівників лише у випадках заповнення повної продуктивної зайнятості працюючих і якщо не прогнозується звільнення на підставі п. 1. ст.40 КЗпП України.

2.1.7. Зобов'язувати працівника виконувати роботу з початку роботи працівника за укладеним трудовим договором

роз'яснити його права, обов'язки, інформувати про умови праці, права на пільги і компенсації за роботу в особливих умовах відповідно до чинного законодавства і даного колективного договору.

2.1.8 Забезпечити наставництво над молодими спеціалістами, сприяти їх адаптації в колективі та професійному зростанню.

2.1.9 Звільнення працівників за ініціативою адміністрації здійснювати за попереднім погодженням з Радою трудового колективу.

2.1.10 Забезпечити своєчасне підвищення кваліфікації працівників, гарантуючи їм при цьому відповідні виплати.

2.1.11 Включати представника Ради трудового колективу до складу тарифікаційної та атестаційної комісії закладу.

2.1.12 Режим роботи закладу затверджувати за погодженням з представником Ради трудового колективу.

2.1.13 Не допускати відволікання працівників від виконання ними професійних обов'язків (за винятком випадків, передбачених чинним законодавством).

2.1.15. Залучати на роботу окремих працівників у вихідні (неробочі) дні лише у виняткових випадках за їх згодою і за погодженням з Радою трудового колективу. Компенсувати роботу у святкові, неробочі дні згідно з чинним законодавством.

2.1.16. Графік щорічних оплачуваних відпусток затверджувати за погодженням з Радою трудового колективу не пізніше 5 січня поточного року і доводити до відома працівників.

2.1.17. Повідомляти працівника про дату початку відпустки не пізніше, ніж за 2 тижні до встановленого графіком терміну (ст.10 Закону України «Про відпустки»).

2.1.18 Надавати відпустку (або її частину) працівникам протягом року у зв'язку з необхідністю санаторно-курортного лікування (постанова Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997р. № 346).

2.1.19 Тривалість додаткових оплачуваних відпусток встановлювати згідно з чинним законодавством та іншими нормативними актами і цим колективним договором понад тривалість основної оплачуваної відпустки (ст.8 Закону України «Про відпустки»). (додаток №3)

2.1.20 Надавати щорічну додаткову відпустку за ненормований робочий день відповідно до статті 8 Закону України «Про відпустки» (додаток №4).

2.1.21 Надавати щорічну додаткову відпустку за роботу із шкідливими та важкими умовами праці згідно Постанови Кабінету Міністрів № 1290 від 11.11.1997р «Списки виробництв робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці», Закону України «Про відпустки» (п.7) та постанови Кабінету Міністрів України № 289 від 28.03.2001 року (додаток №5), за результатами атестації робочих місць.

2.1.22 Жінкам, які працюють і мають двох і більше дітей віком до 15 років, або одну з інвалідністю, або які усиновили дитину, одиноким матері та батькові, які виховують дитину (в тому числі і у разі тривалого перебування матері в лікарні закладі), а також особам, які взяли дитину під опіку надавати додаткову відпустку тривалістю 10 календарних днів без урахування

святкових і неробочих днів (ст.73 КЗпП України). За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів. (ст.19 Закону «Про відпустки»).

2.1.23. Надавати додаткову оплачувану відпустку громадянам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи (1 та 2 категорії) строком 14 робочих днів згідно Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи».

2.1.24. Встановлювати та надавати працівникам інші види оплачуваних відпусток за рахунок фонду економії заробітної плати у разі:

- особистого шлюбу або шлюбу дітей - 3 календарних дні;
- народження дитини - 3 календарних дні;
- смерті близьких родичів - 3 календарних дні

2.1.25. У випадку поділу відпустки на частини за бажанням працівника основну безперервну частину відпустки надавати у розмірі не менше 14 календарних днів (ч. 1 ст.12 Закону України «Про відпустки»).

2.1.26. За бажанням працівника виплачувати йому грошову компенсацію за частину щорічної відпустки (за умови, що тривалість фактично наданих працівникові щорічної і додаткових відпусток не повинна бути менше, ніж 24 календарних дні (ч. 4 ст. 24 Закону України «Про відпустки»).

2.1.27. Відкликання працівників із щорічної відпустки здійснювати лише за їх згодою у випадках, передбачених чинним законодавством (ст.12 Закону України «Про відпустки»).

2.1.28. Надавати відпустки без збереження заробітної плати за наявності особистої заяви працівника згідно КЗпП України, але не більше 15 календарних днів. (ст.84 КЗпП України, ст. 25, 26 Закону України «Про відпустки»)

2.1.29. Забезпечити дотримання працівниками трудової дисципліни, правил внутрішнього трудового розпорядку. Сприяти створенню в колективі здорового морально - психологічного мікроклімату

2.1.30. Запобігати виникненню індивідуальних та колективних трудових конфліктів, а у разі виникнення забезпечувати їх вирішення згідно з чинним законодавством.

2.1.31. Забезпечити необхідні умови для ефективної роботи комісії по розгляду індивідуальних трудових спорів.

2.1.32. На період воєнного стану норми статті 32 Кодексу законів про працю України про двомісячний строк попередження працівника про зміну істотних умов праці не застосовується, але здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов.»

2.1.33. Час початку і закінчення щоденної роботи визначається адміністрацією закладу.

2.1.34. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин».

2.1.35. На час воєнного стану не залучати без крайньої необхідності до роботи в нічний час: вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до одного року, осіб з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана робота

2.2 Рада трудового колективу зобов'язується:

2.2.1 Роз'яснювати членам трудового колективу зміст нормативних документів щодо організації праці, їх права і обов'язки.

2.2.2 Сприяти дотриманню трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку.

2.2.3 Забезпечувати постійний контроль за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, організації, нормування праці.

2.2.4 Сприяти упередженню виникнення трудових конфліктів.

III. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

3.1 *Адміністрація КЗ «ГЗДО «Лісова казка» Черкаської селищної ради» зобов'язується:*

3.1.1 Рішення про зміни в організації виробництва і праці, ліквідацію, реорганізацію, перепрофілювання установи, скорочення чисельності штату працівників приймати лише після попереднього проведення переговорів (консультацій) з Радою трудового колективу - не пізніше, як за три місяці до здійснення цих заходів.

3.1.2 Надавати всім можливість працювати на умовах неповного робочого часу з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу (за фактично виконану роботу) без будь-яких обмежень трудових прав працівників, із збереженням повної тривалості оплачуваної відпустки та всіх гарантій, пільг, компенсацій, встановлених цим колективним договором.

3.1.3 Здійснювати аналіз стану та прогнозування використання трудових ресурсів у закладі.

3.1.4 Не допускати економічно необґрунтованого скорочення робочих місць.

3.1.5 Не допускати звільнення працівників, які досягли пенсійного віку без їх згоди, а також зменшення їм навантаження.

3.1.6 При виникненні необхідності звільнення працівників на підставі п.1 ст.40 КЗпП України:

- повідомляти не пізніше як за два місяці у письмовій формі державну службу зайнятості про звільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням установи, скороченням чисельності штату працівників;

- звільнення здійснювати лише після використання усіх можливостей забезпечити їх роботою на іншому робочому місці, в тому числі за рахунок звільнення сумісників, ліквідації суміщення тощо;

- направляти на професійну підготовку.

3.2 Рада трудового колективу зобов'язується:

3.2.1 Вести роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту працівників, що звільняються.

3.2.2 Сприяти упередженню виникнення трудових конфліктів.

3.2.3 Забезпечувати захист звільнюваних працівників згідно з чинним законодавством. Контролювати надання працівникам переважного права залишатися на роботі відповідно до ст.42 КЗпП України.

3.2.4 Не допускати звільнення за ініціативою адміністрації вагітних жінок,

жінок, які мають дітей віком до 3-х років (до 6 років - частина шоста ст.179 КЗпП України), одиноких матерів при наявності дитини віком до 15 років або дитини з інвалідністю (ст.184 КЗпП України), або яка усиновила дитину, а також особи, яка взяла дитину під опіку.

IV. ОПЛАТА ПРАЦІ

4.1. *Адміністрація КЗ «ГЗДО «Лісова казка» Черкаської селищної ради» зобов'язується:*

4.1.1 Забезпечити ефективний контроль за дотриманням законодавства про оплату праці, гласність умов оплати праці; порядку виплати доплат, надбавок, винагород, інших заохочувальних чи компенсаційних виплат згідно положень про преміювання (додаток № 6).

Не приймати в односторонньому порядку рішень, що змінюють встановлені в колективному договорі умови оплати праці.

4.1.2 Відповідно до ст. 15. Закону України «Про оплату праці» погоджувати з Радою трудового колективу умови оплати праці.

4.1.3 Передбачати витрати на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам, у розмірах не менше 2% планового фонду заробітної плати.

4.1.4 Затвердити попередньо погоджені з Радою трудового колективу положення про преміювання персоналу. Спільно з Радою трудового колективу:

- розподіляти фонд матеріального заохочення;
- здійснювати преміювання працівників закладів;

4.1.5 Забезпечувати виплату працівникам доплати за педагогічне звання «вихователь-методист», «практичний психолог-методист», «старший вихователь» в розмірі 10% посадового окладу.

4.1.6 Забезпечити виплату педпрацівникам від 5 до 30-відсоткової надбавки, встановленої з метою підвищення престижності педагогічної праці.

4.1.7 Виплачувати надбавку до посадового окладу працівникам за вислугу років у розмірах, передбачених чинним законодавством.

4.1.8 Виплачувати працівникам заробітну плату у грошовому вираженні за місцем роботи не рідше 2разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, та не пізніше 7днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. Тобто, заробітна плата за першу половину місяця - 15 числа, а за другу - 30 числа. У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.(ст.115 КЗпП та ст.24 Закону про оплату праці)

4.1.9 Заробітну плату за період відпустки виплачувати не пізніше, ніж за 3 дні до початку відпустки або у найближчу виплату заробітної плати (за згодою та завою працівника).

4.1.10 При кожній виплаті заробітної плати власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці:

- загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат;
- розміри і підстави відрахувань та утримань із заробітної плати;

сума заробітної плати, що належить до виплати. (ст.110 КЗпП України).

4.1.11. Погодинну оплату праці педагогічних працівників здійснювати лише у випадках заміщення протягом менше, ніж два місяці тимчасового відсутнього працівника. При заміщенні тимчасово відсутнього працівника, яке тривало понад два місяці, оплату здійснювати по тарифікації з першого дня заміщення за всі години фактичного навантаження.

4.1.12. Здійснювати оплату праці працівників у випадках, коли навчальна діяльність не проводиться з незалежної від працівника причини, з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації. Періоди, впродовж яких:

- не здійснюється навчальний процес у зв'язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними обставинами, проведенням ремонтних робіт (р.7 п.27 Санітарного регламенту для дошкільних навчальних закладів, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 14 квітня 2016 року за № 563/28693) чи іншими незалежними від працівників обставинами, є робочим часом працівників.

У зазначений час працівники залучаються до методичної, організаційно-педагогічної, господарської робіт відповідно до наказу керівника закладу в порядку, передбаченому колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку відповідно до їх функціональних обов'язків (п. 77 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 р. № 102, зареєстрованої в Міністерстві юстиції України за № 56). При відсутності можливості здійснювати таку роботу, оплату здійснювати з розрахунку не менше двох третин заробітної плати (ст. 113 КЗпП України) (додаток № 7).

4.1.13. Педагогічним працівникам, у яких з незалежних від них причин протягом навчального року навантаження зменшується порівняно з встановленим при тарифікації, відповідно до п. 76 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти виплачувати до кінця навчального року:

- у випадку, коли навантаження, що залишилось, вище встановленої норми на ставку – заробітну плату за фактичну кількість годин;

- у випадку, коли навантаження, що залишилось, нижче встановленої норми на ставку – заробітна плата за ставку, коли цих педпрацівників немає можливості довантажити навчальною роботою у даній місцевості за умови виконання іншої організаційно-педагогічної роботи;

- у випадку, коли при тарифікації навчальне навантаження було встановлено нижче норми на ставку - заробітна плата, встановлена при тарифікації за умови виконання іншої організаційно-методичної роботи.

4.1.14. На виконання постанови КМУ від 30.08 2002р. № 1298 забезпечити преміювання працівників відповідно до їхнього особистого внеску, ювілейних дат, професійних свят, за багаторічну бездоганну трудову та активну громадську діяльність;

- виплату матеріальної допомоги педагогічним працівникам у розмірі до одного посадового окладу.

4.1.15. Встановлювати доплати, надбавки за:

- виконання обов'язків тимчасово відсутніх педагогічних працівників – за фактично відпрацьований час;

- суміщення професій (посад) - до 50% посадового окладу;
 - розширення зони обслуговування – доплата визначається за наявності економії за тарифними ставками згідно штатного розкладу – до 50 % посадового окладу;
 - високі досягнення у праці - до 50% посадового окладу;
 - складність та напруженість в роботі - до 50% посадового окладу;
- 4.1.16. Доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників та суміщення професій здійснюються у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (тарифної ставки). (Постанова КМУ від 31.08.1996р. №1033).
- 4.1.17. Здійснювати розрахунки виплат у всіх випадках: збереження середньої заробітної плати та забезпечення допомогою у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, вагітністю і пологами, виходячи із посадового окладу (ставки) того місяця, в якому відбулась подія пов'язана із відповідними виплатами, з урахуванням постійних доплат і надбавок (Постанови Кабінету Міністрів України № 100 від 8 лютого 1995р., № 348 від 16 травня 1995р.).
- 4.1.18. Забезпечити збереження за працівниками місяця роботи і середнього заробітку за час проходження медичного огляду (ст.17 Закону України «Про охорону праці»).
- 4.1.19. Працівникам, які застосовують в роботі миючі та дезінфікуючі засоби, займаються прибиранням туалетів встановити доплату 10% від посадового окладу (наказ МО №102 від 15.04.1993р., Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти) (додаток № 8).
- 4.1.20. Працівникам, які працюють біля гарячих плит, електрожарових шаф, інших апаратів для смаження та випікання, роботи яких пов'язані з миттям посуду, тари і технологічного обладнання вручну із застосуванням кислот, лугу та інших хімічних речовин встановити доплату 12% від посадового окладу .
- 4.1.21. Проводити підвищення та зміну ставок заробітної плати, посадових окладів згідно Інструкції про порядок обчислення заробітної плати (наказу МОН України №118 від 24.02.2005р.) при здобутті освіти з дня подання відповідного документа, при отриманні категорії за наслідками атестації, при присвоєнні звань.
- 4.1.22. Забезпечити виплату в межах фонду оплати праці доплати вихователям, помічникам вихователів, керівникам музичним, за фактичну кількість дітей, що відвідують групи понад встановлену норму наповнюваності (п. 52 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівникам освіти, затвердженої наказом МОН України від 15.04.1993р. № 102)
- 4.1.23 Здійснювати соціальний захист працюючих шляхом своєчасного перерахування внесків до соціальних фондів.
- 4.1.24 Забезпечити доплату за роботу в інклюзивній групі у максимальному розмірі 20% відповідно до Постанови Кабінету Міністрів від 25.08.2004 року № 1096 Про встановлення розміру доплати за окремі види педагогічної діяльності, зміни внесено: постанова Кабінету Міністрів України від 14.02.2018 р.№72 «За роботу в інклюзивних класах (групах) у закладах дошкільної, загальної середньої, позашкільної, професійної та вищої освіти (додаток 11)
- 4.1.25. Здійснювати доплату в період карантину за роботу у несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я медичному працівнику

...естрі медичній старшій) закладу, щоб залобігти поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19 спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, 20% посадового окладу (з 01 січня 2021 р. до кінця карантину) (платок 12)

... Здійснювати додаткову оплату за роботу в нічний час (з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку) працівникам, які за графіками роботи працюють у нічний час, у розмірі 40 % посадового окладу (ставки заробітної плати) за кожну годину роботи в нічний час (ст. 108 КЗпП)

12 Рада трудового колективу зобов'язується:

... Здійснювати контроль за дотриманням в закладі законодавства про оплату праці.

... Сприяти в наданні працівникам закладу необхідної консультативної допомоги щодо оплати праці.

... Розрешувати питання про притягнення до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності згідно із законодавством осіб, винних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці, умов даного колективного договору, що стосуються оплати праці - ст.45, 147-1 КЗпП, ст.36 Закону України «Про оплату праці» та ст.18 Закону України «Про колективні договори і угоди».

... Представляти інтереси працівника при розгляді його трудового спору щодо оплати праці в комісії по трудових спорах (ст.226 КЗпП України).

Прощнуровано, пронумеровано
скріплено підписом і печаткою
15 ~~аркушів~~ аркушів

Директор КЗ "ГРДО "Лісова казка"
Черкаської селищної ради"

Насанович
Наталія НАСАНОВИЧ

